



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Governança e Estratégia

ATA DA REUNIÃO DE ANÁLISE DA ESTRATÉGIA (RAE)
Comitê de Governança e Estratégia

Informações Gerais

Data: 02 de março de 2026

Horário: 14h às 16h

Local: Plataforma virtual Google Meet

UAE: Secretaria de Governança e Estratégia

Pauta

- Resultados da estratégia do TRT-MG em 2025;
- Análise estatística;
- Iniciativas estratégicas em destaque;
- Indicadores estratégicos para 2026.

DELIBERAÇÕES

A reunião está alinhada com uma das atribuições previstas na Resolução GP n. 179/2021, que instituiu o Comitê de Governança e Estratégia (CGE), qual seja “monitorar a implementação da estratégia, avaliar os resultados das ações institucionais e, se necessário, promover alterações no PEI” (art. 3º, II).

As RAEs são realizadas no mínimo quadrimestralmente, em conformidade com a Resolução CNJ n. 325/2020, que dispõe sobre a Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021-2026 e dá outras providências.

Justificaram ausência: Des. Maria Cecília Alves Pinto; Des. Maristela Iris da Silva; Des. Paula Oliveira Cantelli.

● **Abertura**

Com a autorização do Des. Sebastião Geraldo de Oliveira, a secretária de Governança e Estratégia abriu a 1ª RAE do exercício de 2026 dando boas-vindas a todos.

A secretária da SEGE, Thais da Costa Cruz iniciou a reunião explicando o funcionamento do Comitê - que ele atua na avaliação, direção e monitoramento da gestão, traçando diretrizes e estratégias através de planejamento estratégico, objetivos, indicadores e metas. O comitê recebe prestação de contas da gestão, monitora e avalia resultados, propondo correções e novas abordagens. Detalhou as atribuições do CGE, incluindo a elaboração do planejamento estratégico institucional, a aprovação da cadeia de valor do tribunal e a gestão de riscos e processos críticos. A reunião em questão foca nos resultados da estratégia de 2025 e nas propostas para 2026, com apresentação de projetos estratégicos, análise estatística e avaliação dos indicadores, divididos em indicadores próprios, da Justiça do Trabalho e do CNJ (metas nacionais), todos relacionados aos objetivos estratégicos do tribunal. O propósito é a análise do desempenho em cada meta e indicador, buscando melhorias e novas ideias.

● **Resultados da estratégia do TRT-MG de 2025**

A secretária da SEGE, Thais da Costa Cruz, e a chefe da Divisão de Planejamento e Inovação, Christiane Dominique Kunzi, apresentaram os resultados da estratégia de 2025 (acumulados de janeiro a dezembro).



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Governança e Estratégia

ATA DA REUNIÃO DE ANÁLISE DA ESTRATÉGIA (RAE)

Comitê de Governança e Estratégia

Perspectiva SOCIEDADE

OE1: FORTALECER A COMUNICAÇÃO E AS PARCERIAS INSTITUCIONAIS

Indicador	O que mede	Meta 2025	Resultado 2025	Meta 2026
Índice de Satisfação (JT)	O nível de satisfação do público externo do TRT relativamente aos serviços ofertados na Carta Nacional de Serviços da Justiça do Trabalho	Linha de base	Não foi possível apurar a linha de base em razão da dependência de dois projetos	Linha de base
Índice de Ações Integradas de Comunicação Social (JT)	O percentual de adesão dos TRTs às ações conjuntas de comunicação social previstas no calendário nacional anual elaborado pelo Comitê Nacional de Comunicação Social	Adesão a 100% das ações conjuntas de comunicação previstas	100% (15 ações de comunicação realizadas, conforme calendário nacional anual)	Adesão a 100% das ações conjuntas de comunicação previstas
Índice de Divulgação de Memória Institucional (JT)	O atendimento dos preceitos legais de divulgação das informações institucionais e de acesso à cultura seguindo as diretrizes contidas na CF/88, na Res CNJ nº 324/20 e no Ato Conjunto TST.CSJT.GP.SG.CGDOC nº 37/21, contribuindo para consolidar e fomentar a memória da Justiça do Trabalho.	a) Alcançar 25% do índice até jun/25 b) Alcançar 50% do índice até dez/25	90% (Para alcançarmos 100%, falta apenas o plano interno de divulgação das ações da memória institucional)	a) Alcançar 75% do índice até jun/26 b) Alcançar 100% do índice até dez/26

O primeiro indicador, índice de satisfação do público externo, não teve medição em 2025 devido à não conclusão de projetos do CSJT, com a linha de base prevista para 2026. O segundo indicador, índice de ações integradas de comunicação social, atingiu 100% de adesão em 2025, com a meta mantida em 100% para 2026. Já o índice de divulgação de memória institucional superou a meta de 2025, alcançando 90%, com a meta para 2026 estabelecida em 75% até junho e 100% até dezembro, indicando um bom progresso.

OE2: PROMOVER O TRABALHO DECENTE E A SUSTENTABILIDADE

Indicador	O que mede	Meta 2025	Resultado 2025	Meta 2026	Prêmio CNJ de Qualidade
Índice de Promoção da Equidade Racial (IPER) (TRT3)	Nível de comprometimento dos órgãos do PJ na realização de ações que visem ao combate ao racismo e à eliminação de desigualdades e discriminações raciais.	Alcançar 105 pontos de um total de 145	85 pontos	*Indicador será substituído por outro do CSJT (IPERJT), cuja meta será aumentar o índice em 5% em relação a 2025, ou alcançar, no mínimo, 50% da pontuação geral do IPERJT.	Até 20 pontos, da seguinte forma: a) Iper a partir de 90,0%: 20 pontos; b) Iper de 70,0% a 89,9%: 15 pontos; c) Iper de 50,0% a 69,9%: 10 pontos; d) Iper de 40,0% a 49,9%: 5 pontos; e) Iper de 30,0% a 39,9%: 3 pontos.

Itens não atendidos em 2025:

- percentual de desembargadores(as) e servidores(as) negros(as) no tribunal,
- percentual de servidores(as) negros(as) ocupantes de cargos de chefia,
- realização de capacitações em equidade racial,
- desenvolvimento de programa de incentivo à capacitação de pessoas negras para ingresso na magistratura, podendo ser realizado em parceria com instituições públicas ou privadas.

Índice de Promoção da Equidade Racial (IPER). Apesar do objetivo ser louvável, a SEGE explicou que alguns itens do IPER são difíceis de cumprir devido à falta de controle sobre a força de trabalho, como o percentual de servidores negros. Em 2025, a meta não foi atingida, e, para 2026, o indicador será substituído por outro do CSJT (IPERJT), cuja meta será aumentar o índice em 5% em relação a 2025, ou alcançar, no mínimo, 50% da pontuação geral do IPERJT.



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Governança e Estratégia

ATA DA REUNIÃO DE ANÁLISE DA ESTRATÉGIA (RAE)

Comitê de Governança e Estratégia

	Indicador	O que mede	Meta 2025	Resultado 2025	Meta 2026
	Índice de Inovação (Meta Nacional 9)	Se o tribunal desenvolveu projetos relacionados à Agenda 2030 da ONU, oriundos do Laboratório de Inovação, com participação de pelo menos um laboratório de outra instituição pública, e que gerem benefícios à sociedade.	2 projetos	100% (Projeto Precatório à Vista com TRT15 e Projeto Triatlo Simplifica + com TRT10 e TRT21)	2 projetos, sendo um com foco na melhoria dos serviços judiciais (atividade finalística) e outro na melhoria organizacional (processos internos)
	Índice de combate ao trabalho infantil (Meta Nacional 10 em 2025. Para 2026 Meta Específica da JT)	Se o tribunal promoveu, no âmbito do Programa de Combate ao Trabalho Infantil e Estímulo à Aprendizagem, pelo menos uma ação de combate ao trabalho infantil e de estímulo à aprendizagem, preferencialmente, voltada à promoção da equidade racial, de gênero ou diversidade do público-alvo, por meio do estabelecimento de parcerias interinstitucionais.	100%	100% (Programa Descubra - parceria com o MPMG)	Promover, no âmbito do Programa de Combate ao Trabalho Infantil e Estímulo à Aprendizagem, pelo menos uma ação atinente ao programa, por meio do estabelecimento de parcerias interinstitucionais.
	Índice de Desempenho de Sustentabilidade (TRT3)	Vários indicadores distintos calculados com base nos dados da Resolução CNJ n. 400/2021 e 401/2021	83%	71% em 2024 A apuração desse indicador referente a 2025 se dará apenas em meados de junho de 2026. A meta para 2025 foi estipulada em 80%	Alcançar um IDS de 73% Proposta a ser aprovada nesta RAE

Índice de Inovação. Criação de dois projetos relacionados à agenda 2030 da ONU. A meta foi cumprida. Há previsão de mais dois projetos para este ano, sendo um focado na melhoria dos serviços judiciais e o outro na melhoria organizacional.

Índice de Combate ao Trabalho Infantil. 100% da meta atingida.

Índice de Desempenho da Sustentabilidade (IDS). O tribunal não atingiu a meta de 2024, resultando em uma proposta de meta mais baixa para 2026, com uma discussão sobre os desafios na aferição relacionados à: dificuldade de controle e previsão: o CNJ divulga os itens a serem apurados e seus pesos apenas no dia da aferição, não possibilitando ações preventivas para alcançar as metas; variáveis específicas e de difícil alteração: alguns indicadores, como consumo de papel, água e energia, apresentam pouca variação e são difíceis de otimizar em curto prazo; novos indicadores com impactos: a inclusão de novos indicadores, como o uso de energia fotovoltaica, pode gerar impactos significativos no resultado, especialmente se não implementados no período anterior à aferição; desempenho aquém do esperado: apesar das campanhas de conscientização, o tribunal ainda não conseguiu atingir um índice satisfatório, especialmente em relação ao consumo de papel e impressão; metas ousadas e pouco realistas: a meta inicial de 83% foi considerada muito ambiciosa, mesmo acima do desempenho do primeiro colocado no ranking; dificuldade de pontuação: a necessidade de aumentar a pontuação para melhorar no ranking do prêmio CNJ exige o cumprimento de diversos requisitos, tornando desafiador avançar nas faixas de avaliação. Uma proposta de redução da meta de 80% para 73% foi avaliada e aprovada pelos membros.



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Governança e Estratégia

ATA DA REUNIÃO DE ANÁLISE DA ESTRATÉGIA (RAE)

Comitê de Governança e Estratégia

Indicador	O que mede	Meta 2025	Resultado 2025	Meta 2026
Índice de Desempenho Ambiental (JT)	A atuação dos TRTs na dimensão ambiental, a partir de parâmetros de redução de impacto ambiental (terrestre, atmosférico e aquático); uso e preservação de recursos naturais (energia e água) e redução de energia não renovável.	2025 - Identificar o consumo mensal de energia não renovável do órgão e o descarte de resíduos sólidos em aterro.	Energia não renovável = 2.757.402 kWh / Descarte de resíduos sólidos = 54.299 Ton	A ser definida a partir dos dados identificados em 2025
Índice de Desempenho do Trabalho Decente (JT)	O nível de aderência dos TRTs aos programas voltados ao fomento do trabalho decente: - Programa de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem (PCTIEA) - Programa de Enfrentamento ao Trabalho Escravo, ao Tráfico de Pessoas e de Proteção ao Trabalho do Migrante (PETETPPTM) - Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade (PERGD) e - Programa Trabalho Seguro	100% • Capacitar os gestores do PCTIEA e PETETPPTM • Capacitar 20% dos magistrados e servidores de 1º e 2º graus no PCTIEA, PETETPPTM e PERGD	13,63%	100% • Capacitar 40% dos magistrados e servidores de 1º e 2º graus no PCTIEA, PETETPPTM e PERGD • Executar o plano de ação nacional aprovado pelos 4 programas

Índice de Desempenho Ambiental. A medição de 2025 servirá como linha de base para o estabelecimento da meta para 2026.

Índice de Desempenho do Trabalho Decente. Dificuldade de cumprimento da meta de capacitações de gestores, magistrados e servidores. Diante da quantidade de capacitações exigidas tanto neste indicador como nos indicadores do Prêmio CNJ de Qualidade, foi explicado que em 2025 o foco foi nas capacitações exigidas no Prêmio. O Dr. Sebastião explicou que a ideia é cumprir as metas, mas sem dedicação exclusiva que possa comprometer o resultado final que é cumprir a missão deste tribunal. Vamos trabalhar e nos empenhar na medida do razoável, do possível.

Perspectiva PROCESSOS INTERNOS

OE3: GARANTIR A DURAÇÃO RAZOÁVEL DO PROCESSO

Objetivo Estratégico: Garantir a duração razoável do processo				
	Indicador	Meta 2025	Resultado 2025	Meta 2026
	Índice de processos julgados (Meta Nacional 1)	Julgar quantidade maior de processos de conhecimento do que os distribuídos de 20/12/2024 a 19/12/2025, excluídos os suspensos e sobrestados de 20/12/2024 a 19/12/2025. (Cláusula de barreira - TCL no conhecimento menor que 40%)	98,80% ou 100% de cumprimento da meta (pela cláusula de barreira)	Julgar quantidade maior de processos de conhecimento do que os distribuídos de 20/12/2024 a 19/12/2026, excluídos os suspensos e sobrestados de 20/12/2024 a 19/12/2026. (Cláusula de barreira - TCL no conhecimento menor que 40%)
	Índice de processos antigos julgados (Meta Nacional 2 parte I)	Identificar e julgar até 31/12/2025 pelo menos, 94% dos processos distribuídos até 31/12/2023, nos 1º e 2º graus	99,39% dos processos ou 105,73% de cumprimento da meta	Identificar e julgar, até 31/12/2026, desconsiderados os processos que estiverem suspensos ao final de 2026 ou que forem dessobrestados durante o ano de 2026, pelo menos, 94% dos processos distribuídos até 31/12/2024 nos 1º e 2º graus.

Índice de processos julgados (Meta Nacional 1). O resultado de 2025 foi de 98,80%, considerado 100% de cumprimento da meta pela cláusula de barreira. A meta para 2026 é a mesma, com a cláusula de barreira mantida, sendo a taxa de congestionamento líquida no conhecimento menor que 40%.

Índice de processos antigos julgados (Meta Nacional 2 – parte 1). A meta foi cumprida com folga, atingindo 99,39% dos processos, correspondendo a 105,73% de cumprimento. Para 2026, a meta é



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Governança e Estratégia

ATA DA REUNIÃO DE ANÁLISE DA ESTRATÉGIA (RAE)

Comitê de Governança e Estratégia

similar, mas com uma atenuação: desconsiderar os processos suspensos ao final de 2026 ou aqueles dessobrestados durante o ano, o que facilita o cumprimento da meta.

	Indicador	Meta 2025	Resultado 2025	Meta 2026
	Índice de processos antigos julgados (Meta Nacional 2 parte II)	Julgar 100% dos processos pendentes de julgamento há 5 anos (2020) ou mais.	100% de cumprimento da meta 	Identificar e julgar, até 31/12/2026, desconsiderados os processos que estiverem suspensos ao final de 2026 ou que forem dessobrestados durante o ano de 2026, pelo menos, 99% dos processos pendentes de julgamento há mais de 5 anos (2021) ou mais.
	Taxa de Congestionamento Líquida Não Fiscal (Meta Nacional 5)	Reduzir em 0,5 ponto percentual a taxa de congestionamento líquida, exceto execuções fiscais, em relação a 2024. Cláusula de barreira na fase de conhecimento: 40%. Cláusula de barreira na fase de execução: 65%.	101,12% de cumprimento da meta com tx de congestionamento de 31,52% 	Reduzir em 0,5 ponto percentual a taxa de congestionamento líquida, exceto execuções fiscais, em relação a 2025. Cláusula de barreira na fase de conhecimento: 40%. Cláusula de barreira na fase de execução: 45%.

Índice de processos antigos julgados (Meta Nacional 2 – parte 2). A meta foi alcançada em 2025. Para 2026, a meta é julgar pelo menos 99% dos processos nessas condições, desconsiderando os que forem suspensos ou dessobrestados. A SEGE destacou a importância dessa meta para o CNJ e mencionou a dificuldade em cumpri-la, já que, um único processo pendente impede o alcance de 100%. A secretaria também informou que todas as unidades do tribunal cumpriram a Meta 1 e a Meta 2, exceto Araxá, que está recebendo apoio para alcançar o objetivo.

Taxa de Congestionamento Líquida Não fiscal (Meta 5). Em 2025, o resultado foi bom, com um cumprimento de 101,12% da meta e uma taxa de congestionamento de 31,52%. Para 2026, a cláusula de barreira na fase de conhecimento permanece em 40%, mas na fase de execução, a taxa foi reduzida de 65% para 45%, o que, no entanto, não é motivo de preocupação imediata, dada a taxa atual.

Histórico de resultados das metas 1, 2 e 5

INTERNOS

Meta Nacional	2022	2023	2024	2025
Meta 1 (julgar mais do que distribuídos)	90,15% (NC)	98,59% (CB)	98,47% (CB)	98,16% (CB)
Meta 2 (Parte 1 - Julgar estoque (93% a 94%+))	100,03% (CO)	104,39% (CO)	105,73% (CO)	105,74% (CO)
Meta 2 (Julgar processos antigos - 4 a 5 anos+)			101,92% (CO)	100% (CO)
Meta 5 (Redução de Taxa de Congestionamento)	38,06% (CO)	34,06% (CO)	29,50% (CO)	28,41% (CO)

Dados do CSJT

- CO (Critério Oficial): Meta atingida diretamente pelo percentual.
- CB (Cláusula de Barreira): Meta considerada cumprida via parâmetros de segurança (TCL baixa ou IConC mínimo).
- NC (Não Cumprida): Resultado abaixo do limite e sem aplicação de cláusula de barreira.

A SEGE apresenta um histórico dos resultados das metas, mostrando que a Meta 1 foi cumprida pela cláusula de barreira desde 2023, A Meta 2 e a redução da taxa de congestionamento também são cumpridas.

Houve discussão sobre os impactos da LC no cumprimento das metas. Como a possível ausência da LC poderá acarretar desestímulo e, consequentemente, dificuldades em manter os resultados. A



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Governança e Estratégia

ATA DA REUNIÃO DE ANÁLISE DA ESTRATÉGIA (RAE)

Comitê de Governança e Estratégia

SEGE acredita no comprometimento do corpo funcional e apresenta os dados estatísticos, mostrando que o tribunal tem cumprido as metas.

Novo indicador para a Justiça do Trabalho

PROCESSOS
INTERNOS

Objetivo Estratégico: Garantir a duração razoável do processo

Indicador	O que mede	Meta 2026
Índice de Execuções Extintas por Satisfação da Obrigação	O percentual de execuções extintas por satisfação da obrigação (por acordo, por pagamento ou cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer) em relação ao total de execuções extintas (as anteriores + prescrição intercorrente + outros motivos) no período de referência	Aumentar o índice de execuções extintas por satisfação da obrigação em 0,5 ponto percentual em relação à média do biênio anterior ou alcançar, no mínimo, 80% de execuções extintas por esse fundamento, excluídas as execuções fiscais.

O Índice de Execuções Extintas por Satisfação da Obrigação. A meta para 2026 é aumentar esse índice em meio ponto percentual em relação à média do biênio anterior, ou atingir, no mínimo, 80% de execuções extintas por esse motivo, excetuando as execuções fiscais.

OE4: PROMOVER A INTEGRIDADE E A TRANSPARÊNCIA EM RELAÇÃO AOS ATOS DE GESTÃO PRATICADOS

Objetivo Estratégico: Promover a integridade e a transparência em relação aos atos de gestão praticados

Indicador	O que mede	Meta 2025	Resultado 2025	Meta 2026
Índice de atendimento pela gestão das deliberações decorrentes de auditoria (TRT3)	O atendimento pela gestão das deliberações de auditoria monitoradas no exercício (Indicador 5 da Res CSJT 371/2023)	70%	91,40%	70% (percentual previsto na Resolução CSJT 371/2023)
Índice de Transparência (TRT3)	Percentual obtido no Ranking da Transparência do Poder Judiciário, instituído pela Resolução CNJ n. 215, de 16 de dezembro de 2015 (alterada pela Res. CNJ 260/2018)	100%	98,59%*	100%

Índice de atendimento pela gestão das deliberações decorrentes de auditoria. Superou a meta de 70% em 2025, alcançando 91,40%. A meta é mantida por determinação da resolução.

Índice de Transparência. Busca alcançar 100% no ranking da transparência do poder judiciário. Em 2025, o resultado foi de 98,59%, mas a meta de 100% é mantida para garantir a disponibilização de todas as informações necessárias. A SEAUD esclareceu que muitas vezes os 100% não são alcançados por interpretação do avaliador do CNJ. As exigências de divulgação são obrigatoriamente cumpridas.

OE5: ASSEGURAR O TRATAMENTO ADEQUADO DOS CONFLITOS TRABALHISTAS



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Governança e Estratégia

ATA DA REUNIÃO DE ANÁLISE DA ESTRATÉGIA (RAE)

Comitê de Governança e Estratégia

Indicador	Meta 2025	Resultado 2025 (dez/25, painel do CNJ)	Meta 2026
 Índice de Conciliação (Meta Nacional 3)	Aumentar o índice de conciliação em 0,5 ponto percentual em relação à média do biênio 2022/2023 ou alcançar, no mínimo, 38% de conciliação. Meta TRT3 = 44,38%	41,88% ou 100% de cumprimento da meta (pela cláusula de barreira)	Aumentar o índice de conciliação em 0,5 ponto percentual em relação à média do biênio 2023/2024 ou alcançar, no mínimo, 38% de conciliação.

Destacou-se a importância desse indicador. A meta para 2025 era aumentar o índice em meio ponto percentual ou alcançar, no mínimo, 38%. O resultado foi 41,88%, cumprindo a meta estabelecida pela cláusula de barreira. Para 2026, a meta permanece a mesma: aumentar o índice em meio ponto percentual ou alcançar, no mínimo, 38%. A SEGE ressalta que, para um tribunal com bom desempenho, aumentar meio ponto percentual é um desafio maior do que para aqueles com desempenho inferior. A secretaria também expressa preocupação com a possível piora na conciliação.

Histórico de resultados da meta 3 e indicadores do Prêmio

PERSPECTIVA
PROCESSOS
INTERNS

Indicador	2022	2023	2024	2025
Meta 3 (Índice de conciliação)	43,75% (CB*)	43,44% (CB*)	42,36% (CB*)	41,63% (CB*)
Indicador I – total de processos com sentenças e decisões terminativas homologatórias de acordo, em relação ao total de processos com sentenças e decisões terminativas, considerando os processos de conhecimento não criminais e as reclamações pré-processuais de primeiro grau (10 pontos) Para 2026: 38%		Resultado: 38,3% Meta: 40%	Resultado: 37,2% Meta: 40%	Resultado: 35,9% Meta: 39%
Indicador IV – total de processos com sentenças e decisões terminativas homologatórias de acordo, em relação ao total de processos com sentenças e decisões terminativas, considerando os processos de conhecimento não criminais de segundo grau (10 pontos). Para 2026: 2,5%		Resultado: 2,9% Meta: 2,5%	Resultado: 2,5% Meta: 2,5%	Resultado: 2,4% Meta: 2,5%
Indicador VII – total de processos não criminais com sentenças em execução judicial ou em cumprimento de sentença homologatórias de acordo, em relação ao total de processos não criminais com sentenças em execução judicial ou em cumprimento de sentença (10 pontos). Para 2026: 11%		Resultado: 25,5% Meta: 20%	Resultado: 16% Meta: 20%	Resultado: 12,9% Meta: 13%

*dados do CSJT e cumprimento pela cláusula de barreira

Quanto a estes três indicadores do Prêmio CNJ de Qualidade, os resultados têm piorado. Em 2025, não foram cumpridas as metas de conciliação em 1º grau, 2º grau e execução judicial. O EPP menciona projetos em andamento para aprimorar a conciliação. O 1º Vice-Presidente fala que o Nupemec tem projetos em andamento. O Presidente sugeriu ao 1º Vice a realização de reunião virtual com os colegas, com antecedência suficiente, com a finalidade de pedir empenho nas conciliações.

Novo indicador para a Justiça do Trabalho

PERSPECTIVA
PROCESSOS
INTERNS

Objetivo Estratégico: Garantir a duração razoável do processo		
Indicador	O que mede	Meta 2026
Índice de Promoção da Cooperação Judiciária (Novo indicador para a JT)	A institucionalização e a efetividade da cooperação judiciária nacional no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho, nos termos da Resolução CNJ nº 350/2020, abrangendo tanto as funções jurisdicionais quanto as atividades administrativas.	1. Implantar, em cada estado, Comitê Executivo Estadual composto por representantes de cada um dos ramos do Poder Judiciário, conforme previsto no art. 7º da Resolução CNJ nº 350/2020. 2. Celebrar pelo menos 1 (um) acordo com instituições parceiras para a prevenção e a resolução consensual de litígios.



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Governança e Estratégia

ATA DA REUNIÃO DE ANÁLISE DA ESTRATÉGIA (RAE)

Comitê de Governança e Estratégia

Índice de Promoção da Cooperação Judiciária. Novo indicador para a Justiça do Trabalho, proposto pelo Dr. Antônio Gomes, aprovado pelos tribunais de grande porte e CSJT. Para 2026, a meta é: 1) implantar, em cada estado, um comitê executivo estadual composto por representantes de cada ramo do Poder Judiciário (já implementado no Tribunal desde 2023) e 2) celebrar pelo menos um acordo com instituições parceiras para prevenção e resolução consensual de litígios.

OE6: GARANTIR A EFETIVIDADE DO TRATAMENTO DE DEMANDAS REPETITIVAS

Indicador	O que mede	Meta 2025	Resultado 2025	Meta 2026
Tempo médio entre afetação/admissão e a publicação do acórdão de mérito nos Incidentes de Resolução de Demandas Repetitivas (IRDRs) (TRT3)	Tempo médio entre afetação/admissão e a publicação do acórdão de mérito nos Incidentes de Resolução de Demandas Repetitivas (IRDRs)	Julgar 80% dos IRDRs em até 330 dias corridos	288 dias	Julgar 80% dos IRDRs em até 320 dias corridos Proposta a ser aprovada nesta RAE
*Índice de Capacitação em Precedentes Obrigatórios (JT)	O índice de capacitação de magistrados e servidores na trilha de aprendizagem de precedentes obrigatórios disponibilizada em plataforma	100% 25% dos magistrados e servidores de 2º Grau e 15% de magistrados e servidores de 1º Grau	0,58% 0 magistrados e 12 servidores do 2º Grau e 1 magistrado e 4 servidores do 1º Grau	100% 25% dos magistrados e servidores de 2º Grau e 15% de magistrados e servidores de 1º Grau

*Sugere-se que haja AQ para a realização dos cursos e também uma convocação por parte da Administração do tribunal.

Tempo médio entre afetação, admissão e publicação do acórdão de mérito nos IRDRs. A meta para 2025 era julgar 80% dos IRDRs em até 330 dias corridos, com resultado de 288 dias. A proposta para 2026 é de 80% em 320 dias corridos.

Índice de capacitação em precedentes obrigatórios. A meta, que visava capacitar 25% dos magistrados e servidores de 2º grau e 15% dos de 1º grau, teve um resultado baixo (0,58%). Foi sugerido fornecer adicional de qualificação e convocação da Administração. O Presidente afirma que esta é uma matéria prioritária e comenta que alguns colegas podem ter feito o curso, mas não terem o registro. A SEGE sugere oficializar a área responsável para verificar os registros e confirmar as participações.

OE7: FORTALECER A GOVERNANÇA E A GESTÃO

Indicador	O que mede	Meta 2025	Resultado 2025	Meta 2026
Quantidade de processos críticos com análise de risco realizada (TRT3)	Quantidade de processos críticos com análise de riscos realizada	4	5	4 Proposta a ser aprovada nesta RAE
Índice de efetividade das ações de melhoria da governança pública (IEAMGP) (JT)	Aferir a efetividade das ações de melhoria relacionados ao tema governança organizacional pública, utilizando como referência o questionário IESGo - 2024, aplicado pelo TCU.	Alcançar 100% de efetividade das ações de melhoria da governança definidas no Relatório Sintético da Governança Organizacional Pública da Justiça do Trabalho	98,21%* (Plano de ação elaborado, faltando apenas 1 item para cumprimento integral)	Alcançar 100% de efetividade das ações de melhoria da governança definidas no Relatório Sintético da Governança Organizacional Pública da Justiça do Trabalho

*item não atendido: a organização adota ações para assegurar que os membros de comissões de sindicância, inquérito ou investigação possuam a qualificação técnica necessária para essa atividade (p. ex.: plano de capacitação, manutenção de quadro de colaboradores com a capacitação adequada). Com a disponibilização do curso Provas no Processo Administrativo Disciplinar entendemos que este item passará a ser atendido.

Índice de desempenho do Órgão no Prêmio CNJ de Qualidade (TRT3)	Percentual da pontuação alcançada conforme regulamento em vigor do Prêmio CNJ de Qualidade, em relação à pontuação total	Alcance pelo Tribunal da categoria Diamante ou Excelência, de acordo com as regras estabelecidas no Prêmio CNJ de Qualidade	Resultado = Diamante / 90,50%	Alcançar a categoria "Diamante", com desempenho mínimo de 90%, em conformidade com as regras estabelecidas pelo Prêmio CNJ de Qualidade Proposta a ser aprovada nesta RAE
---	--	---	-------------------------------	---



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Governança e Estratégia

ATA DA REUNIÃO DE ANÁLISE DA ESTRATÉGIA (RAE)

Comitê de Governança e Estratégia

Quantidade de processos críticos com análise de riscos realizada. A meta é analisar quatro processos críticos por ano. Em 2025, foram analisados cinco. A proposta para 2026 é manter a meta em quatro processos.

Índice de efetividade das ações de melhoria da governança pública (IEAMGP). Baseado no questionário IESGO do TCU, a meta para 2025 era alcançar 100% de efetividade. O resultado foi 98,21%, faltando cumprir um item relacionado à qualificação técnica dos membros das comissões de sindicância. Um curso será disponibilizado para sanar essa lacuna. A meta para 2026 é manter os 100% de efetividade.

Índice de desempenho dos órgãos no prêmio CNJ de qualidade. A meta para 2025 era alcançar a categoria Diamante ou Excelência. O resultado foi a categoria Diamante, com 90,50%. A meta para 2026 é a mesma: alcançar a categoria Diamante com, no mínimo, 90% de desempenho, sendo que a categoria Excelência deixou de existir.

A meta foi aprovada.

Perspectiva APRENDIZADO E CRESCIMENTO

OE8: APERFEIÇOAR A GESTÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA

Indicador	O que mede	Meta 2025	Resultado 2025	Meta 2026
Índice de cumprimento da Lei Complementar nº 200/2023 (JT)	O cumprimento do limite de pagamentos determinado pela LC nº 200/2023	Pagar até o limite de 100% das despesas primárias, inclusive seus restos a pagar, ao final do exercício financeiro	99,65%	Pagar até o limite de 100% das despesas primárias, inclusive seus restos a pagar, ao final do exercício financeiro
Índice de aderência do planejamento da execução orçamentária de projetos (JT)	A aderência do planejamento orçamentário de projetos feito no início do ano, comparado com o orçamento do período de coleta	65%	Sem medição, já que o tribunal não realizou obras, construções ou aquisições de imóveis similares	75%
Índice de aderência do planejamento da execução orçamentária (JT)	A aderência do planejamento orçamentário feito no início do ano, discriminado por GND 3 (Custeio) e GND 4 (Investimentos), exceto obras, comparado com a liquidação da despesa até o período de coleta	Atingir, respectivamente, 90% e 70% de aderência ao planejamento da execução orçamentária do GND 3 e do GND 4	78,76% do GND 3 e 40,15% do GND 4	Atingir, respectivamente, 95% e 75% de aderência ao planejamento da execução orçamentária do GND 3 e do GND 4
Índice de Alterações do PCA Original (IAPCA) (TRT3)	A quantidade de alterações, isto é, inclusões e exclusões, dos itens do PCA no ano corrente	Alterar (inclusões e exclusões) no máximo 34% dos itens do PCA original	34,65%	Alterar (inclusões e exclusões) no máximo 30% dos itens do PCA original Proposta a ser aprovada nesta RAE
Índice de redução de diárias pagas (TRT3)	A quantidade de diárias pagas em 2025 comparado à quantidade paga em 2024	Reduzir em pelo menos 7% a quantidade de diárias pagas em relação a 2024	> 7,11% em relação a 2024 • Total de diárias em 2024: 6.165,5 Total de diárias em 2025: 6.604,0	Manter as despesas com diárias pagas, em valores atualizados, no mesmo patamar do ano anterior Proposta a ser aprovada nesta RAE

Índice de cumprimento da Lei Complementar 200/2023. A meta era pagar até 100% das despesas primárias, e o resultado foi 99,65%, cumprindo a meta. A meta para 2026 é a mesma.

Índice de aderência do planejamento da execução orçamentária de projetos. Sem medição em 2025, pois não houve obras. A meta para 2026 é de 75%.

Índice de aderência do planejamento da execução orçamentária. Atingiu 78,76% no custeio (meta de 90%) e 40,15% no investimento (meta de 70%), não cumprindo as metas. Para 2026, os índices



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Governança e Estratégia

ATA DA REUNIÃO DE ANÁLISE DA ESTRATÉGIA (RAE)

Comitê de Governança e Estratégia

serão de 95% no custeio e 75% no investimento. A DOF explica que as metas podem ser consideradas inexecutáveis e que a instituição ainda precisa amadurecer a governança orçamentária para além de focar em executar o orçamento, executá-lo conforme o planejamento originário.

Índice de alterações do plano de contratações anual original. A meta era alterar no máximo 34% dos itens, mas o resultado foi 34,65%. Para 2026, a meta é restringir as alterações a no máximo 30%. A DADM explica que as alterações foram em sua maioria inclusões devido a situações imprevisíveis e questões de planejamento. A meta foi mantida em 30%.

Índice de redução de diárias pagas. A meta era reduzir em 7% a quantidade de diárias, mas houve um aumento de 7,11%. A proposta para 2026 é manter as despesas com diárias no mesmo patamar do ano anterior. A DOF explica que a meta foi difícil de cumprir por diversos fatores (aumento de provimentos de magistrados, política de segurança, reajuste de diárias) e que a administração buscou uma melhoria na qualidade do gasto.

A DG comenta sobre um projeto que visa alinhar melhor os planos de contratações, obras, manutenção predial e gestão sustentável. Ela ressalta que, embora esses planos já existam, a falta de alinhamento dificulta a execução, citando exemplos como a não execução do Top 10 do plano de obras e deslocamentos de mão de obra devido a imprevistos.

O Presidente aprova a manutenção da meta e informa que tem recebido muitos ofícios de órgãos como CSJT e CNJ, recomendando o envio de servidores para cursos. Ele está analisando individualmente cada um, avaliando sua pertinência e os resultados esperados, e monitorando o número de pessoas enviadas.

A manutenção da meta foi aprovada.

OE9: INCREMENTAR MODELO DE GESTÃO DE PESSOAS EM ÂMBITO REGIONAL - Meta Nacional específica da JT - Índice de Promoção da Saúde de Magistrados e Servidores - Meta Específica da JT; Índice de absenteísmo-doença; Percentual da força de trabalho total (servidores e magistrados) participante de ações de qualidade de vida no trabalho; Índice de efetividade da prevenção e do enfrentamento da violência do assédio e da discriminação

Indicador	Meta 2025	Resultado 2025	Meta 2026
Índice de Promoção da Saúde de Magistrados e Servidores (JT)	Instruir, anualmente, o Plano de Qualidade de Vida do tribunal e alcançar em 2025: a) a participação de pelo menos 10% do número total de magistrados(as) ativos(as) no TRT e de 15% do número total de servidores(as) ativos(as) no TRT, considerando o quantitativo total de participantes distintos no conjunto de ações de qualidade de vida planejadas; b) a realização de exames periódicos de saúde em 15% dos(as) magistrados(as) e 15% dos(as) servidores(as); c) a promoção de pelo menos 3 ações com vistas a reduzir a incidência de casos de uma das cinco doenças mais frequentes constatadas nos exames periódicos de saúde do ano anterior ou de uma das cinco maiores causas de absenteísmo do ano anterior; d) a promoção de pelo menos uma ação em que participem terceirizados(as), estagiários(as) e aprendizes.	Resultado geral = 100% a) 64,35% de magistrados (204 de 32 necessários) e 61,40% de servidores (2205 de 540 necessários) b) 26,18% de magistrados (83 de 48 necessários) e 50,23% de servidores (1804 de 540 necessários) c) 30 ações d) 14 ações	= 2025
Índice de absenteísmo-doença (TRT3)	Mede o percentual de ausências de magistrados e servidores (requisitados ou não) ao trabalho por motivo de doença própria ou de pessoa da família	Menor ou igual a 2,5% 2,3%	Menor ou igual a 2,5% Proposta a ser aprovada nesta RAE



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Governança e Estratégia

ATA DA REUNIÃO DE ANÁLISE DA ESTRATÉGIA (RAE)

Comitê de Governança e Estratégia

Índice de efetividade da prevenção e do enfrentamento da violência, do assédio e da discriminação (IEPEVAD) (JT)	A maturidade institucional em relação à Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação no âmbito da Justiça do Trabalho, conforme Resolução CSJT nº 360, de 25 de agosto de 2023.	a) Alcançar 16 pontos na avaliação de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação para os itens D2.2, D3.3, até julho de 2025 b) Alcançar 18 pontos na avaliação de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação para os itens D1.4, D2.3.1, D2.3.2, D.2.3.3, até dezembro de 2025	a) 0 pontos b) 18 pontos	Alcançar 25 pontos na avaliação de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação para o item D4.1, até dezembro de 2026.
--	---	--	---------------------------------	---

Índice de promoção da saúde de magistrados e servidores. A meta para 2025 foi cumprida em 100%, envolvendo o Plano de Qualidade de Vida no Trabalho, exames periódicos e ações para reduzir doenças. A meta para 2026 é a mesma.

Índice de absenteísmo por doença. A meta para 2025 era menor ou igual a 2,5%. O resultado foi 2,3%. A meta para 2026 é manter o mesmo percentual.

Índice de efetividade da prevenção e do enfrentamento da violência, assédio e discriminação (EPEVAD). A meta para 2025 era alcançar 16 pontos na avaliação de prevenção e 18 na avaliação de violência doméstica. Atingiu 18 pontos no item B, mas não pontuou no item A devido à falta de capacitação obrigatória dos membros do colegiado. Para 2026, a meta é alcançar 25% na avaliação de prevenção e enfrentamento da violência, elaborando e implementando um plano de ação.

OE10: APRIMORAR A GOVERNANÇA DE TIC E A PROTEÇÃO DE DADOS

	Indicador	O que mede	Meta 2025	Resultado 2025	Meta 2026
	Índice do IGovTIC-JUD (TRT3)	Pontuação alcançada na última apuração do IGovTIC-Jud, publicada pelo Comitê Nacional de Gestão da Tecnologia da Informação e Comunicação do CNJ.	Atingir o nível "Excelência" - acima de 90	90,66	Atingir o nível "Excelência" - acima de 90
	Índice de Conformidade com a Privacidade e Proteção de Dados do Usuário* (JT)	A conformidade com a privacidade e proteção de dados dos usuários dos tribunais da JT em relação aos normativos vigentes, principalmente à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)	Linha de base	-	A ser definida a partir da linha de base

Índice no Igov TIC Jud. A meta para 2025 era atingir o nível Excelência (acima de 90 pontos). O resultado foi 90,66, cumprindo a meta. A meta para 2026 é a mesma, mas a dificuldade aumenta devido ao aprimoramento dos questionários.

Índice de conformidade com a privacidade e a proteção de dados. O índice será medido por um questionário a ser elaborado pelo CSJT. A medição ainda não foi realizada.

● **Iniciativas estratégicas**

O chefe do Escritório de Planejamento e Projetos (EPP), Igor Daniel Costa Jones, detalha a situação atual do portfólio (em andamento, concluídas, com entraves, suspensas), e apresenta as iniciativas em andamento:

- Ação Estratégica Precatório à vista - Melhorar a governança dos dados de ofícios precatórios e requisições de pequeno valor, especialmente diante da demanda de individualização das ações coletivas em trâmite.
- Projeto Estratégico Energia Positiva - Proporcionar economia de consumo e gasto com energia elétrica (troca de lâmpadas e dos ares-condicionados). Resta apenas a instalação das placas fotovoltaicas.
- Projeto Estratégico Data Lake - Implantação de Data Lake ("Lago de Dados"), um repositório central que armazena todos os dados do TRT3, sejam eles estruturados ou não. Esses dados são organizados e disponibilizados com segurança.



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Governança e Estratégia

ATA DA REUNIÃO DE ANÁLISE DA ESTRATÉGIA (RAE)

Comitê de Governança e Estratégia

- Projeto Estratégico Goitacazes Modernizada - Modernização (retrofit) das instalações do prédio da Rua dos Goitacazes e revisão do layout.
- Projeto Estratégico Preservação Digital - Elaborar e difundir a Política e o Plano de Preservação Digital do TRT3, de modo a estabelecer as diretrizes e orientações prévias para a produção e o tratamento da documentação digital.
- Projeto Estratégico Conciliadores VT - Aumentar o número de acordos realizados nas varas do trabalho que aderirem ao projeto, mediante o auxílio dos servidores aos magistrados nas tratativas de conciliação.

São apresentadas as novas iniciativas, que já foram aprovadas no SINEST e seguem para aprovação da presidência:

- Projeto PPLR - Programa de Promoção de Litigância Responsável - Engajar e capacitar magistrados e servidores a implementarem medidas práticas para conter as causas da litigiosidade e recorribilidade abusiva.
- Projeto Conciliação Prévia à Audiência Inicial no CEJUSC - Estruturar e institucionalizar, no CEJUSC de 1º Grau, fluxo de conciliação prévia à audiência inicial, consolidando-o como porta de entrada qualificada para demandas trabalhistas com potencial de autocomposição.
- Projeto Acervo Histórico JT - Organizar e tratar acervo processual permanente, datados entre 1941 a 1974 (acervo retornado do Arquivo Nacional) de processos da capital, e os processos de 1991 a 2005, de Nova Lima (Memória do Mundo).
- Ação Governança Integrada de Planos - Estabelecer um modelo institucional de alinhamento entre o PEI e os demais planos setoriais, garantindo governança integrada e acompanhamento periódico pela Alta Administração.
- Ação COLEGIATAS - Padronizar as atas e consolidar os resultados dos colegiados, assegurando uniformidade, transparência e rastreabilidade das deliberações, com posterior encaminhamento à Presidência do TRT-MG para subsidiar a tomada de decisões.
- Ação Otimização do Processo de Escrituração Fiscal Digital - Modernizar e institucionalizar o processo de conformidade fiscal do Tribunal, substituindo normativos obsoletos por fluxos de trabalho otimizados e aderentes à legislação vigente.
- Ação Otimização e Simplificação do Pagamento Administrativo de Verbas Alimentares de Pequeno Valor - Racionalizar e simplificar o processo de pagamento administrativo de verbas alimentares de pequeno valor.

O escritório também menciona que novas iniciativas podem surgir a partir de ideias geradas em um workshop realizado no final do ano anterior.

● **Análise estatística – resultados da estratégia**

A análise estatística dos dados de litigiosidade foi apresentada pelo chefe da Divisão de Estatística e Análise de Dados (DIESTAD), Lucas Vinicius Bibiano Thomé, utilizando um painel de *Power BI*, tendo como fonte de dados o Sistema e-Gestão, sendo os quantitativos sujeitos a alterações devido ao envio de novas remessas de dados ao TST).

As estatísticas apresentadas fazem referência ao **período de janeiro de 2025 a dezembro de 2025 em comparação com o período de janeiro de 2024 a dezembro de 2024**. Os dados apresentados são recentes e a apresentação dos dados estatísticos que extrapolam os resultados institucionais, do ponto de vista das metas, é uma obrigatoriedade definida pelo CNJ e faz parte dos itens do Prêmio CNJ de Qualidade;

1º grau - conhecimento: distribuídos x solucionados - houve um aumento de 4,79% nos processos solucionados, resultando em uma proporção de 98,94% de solucionados sobre distribuídos (menor que os 99,64% de 2024);



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Governança e Estratégia

ATA DA REUNIÃO DE ANÁLISE DA ESTRATÉGIA (RAE)

Comitê de Governança e Estratégia

1º grau - conhecimento: solucionados x conciliados - houve crescimento de processos solucionados de 4,79% e de processos conciliados de 2,03%. A proporção de conciliados por solucionados foi de 35,40% e mostra decréscimo em relação ao período anterior, que foi de 36,36%;

1º grau - conhecimento: saldo de processos pendentes de solução até 28/02/2026 - foi mostrado o acervo por ano, considerando o ano de entrada. Houve crescimento de saldo de pendentes de solução em 2025, quando comparado com 2024, de 7,1%;

1º grau - conhecimento: prazo médio (em dias corridos) no período, do ajuizamento à prolação da sentença - quando comparado com o período anterior, houve uma diminuição de 10,96% (melhora), sendo o prazo médio do ano igual a 131,81 dias corridos;

1º grau – execução: iniciadas x baixadas - houve acréscimo de execuções iniciadas de 3,58% e de execuções baixadas de 3,45%. A proporção de baixados por iniciados foi de 99,31% e mostra leve piora em relação ao período anterior, que foi de 99,43% em 2025, mas uma melhora em 2026.

1º grau – execução: pendentes de baixa por ano do processo - foi mostrado o acervo por ano, considerando o ano de entrada. Houve aumento de saldo em 2025, quando comparado com 2024, de 0,81%, o que representa uma leve piora. Predominam os processos de anos mais recentes.

2º grau - distribuídos x solucionados – houve aumento de processos distribuídos de 8,93% e de processos solucionados de 6,91%. A proporção de solucionados por distribuídos foi de 94,76%, taxa considerada desfavorável por ser menor que 100% e por ter sofrido piora em relação ao período anterior, que foi de 96,56%;

2º grau - saldo de processos pendentes de solução por ano do processo até 28/02/2026 - foi mostrado o acervo por ano, considerando o ano de entrada. Houve aumento de saldo de pendentes de solução em 2025, quando comparado com 2024, de 18,11%, o que representa uma piora no quadro, com aumento contínuo em 2026;

2º grau - prazo médio (em dias corridos) no período, da distribuição até o julgamento - quando comparado com o período anterior, houve uma diminuição de 6,52% (melhora), sendo o prazo médio de 52,54 dias corridos.

● **Outros assuntos:**

O Dr. Renato de Paula Amado questiona a não liberação do painel de metas pelo CSJT, mesmo com a publicação do glossário, e sugere que o tribunal disponibilize seu próprio painel com o novo glossário, fazendo a ressalva de que os dados oficiais serão os do CSJT, permitindo a continuidade do acompanhamento pelos magistrados. A DIESTAD Informa que a proposta foi tratada na Comissão de Pesquisas Judiciárias e será tomada pelo coordenador da CPJ junto com o Dr. Antônio Gomes de Vasconcelos, gestor de metas.

O presidente e coordenador do CGE, Des. Sebastião Geraldo de Oliveira, solicitou que, além de apresentar o planejamento, projetos e metas, a SEGE deve trazer de forma clara e separada recomendações de intervenções administrativas para auxiliar no cumprimento das metas. Ele quer que seja apontado, de maneira objetiva, como a administração pode interferir para ajudar a atingir as metas. O objetivo é ir além do relato do que foi planejado e realizado, oferecendo um direcionamento sobre como a administração pode atuar para alcançar os objetivos estratégicos. Ele vê isso como um aperfeiçoamento para as futuras reuniões. A SEGE acordou em implementar as mudanças propostas nas próximas apresentações da RAE.

● **Deliberações:**

- Indicador IPER será excluído e substituído pelo IPERJT do CSJT;
- Aprovada alteração da meta do IDS para 73%;



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Governança e Estratégia

ATA DA REUNIÃO DE ANÁLISE DA ESTRATÉGIA (RAE)

Comitê de Governança e Estratégia

- Atenção às metas 1 e 2 acompanhando qualquer alteração de contexto;
- Meta 3 e indicadores de conciliação do Prêmio CNJ de Qualidade - Dr. Marlon acompanhar de perto no NUPEMEC e nos CEJUSCs;
- Aprovada nova meta para o “Tempo médio entre afetação/admissão e a publicação do acórdão de mérito nos Incidentes de Resolução de Demandas Repetitivas (IRDRs)”;
- ICPO - matéria prioritária para a Administração / Confirmar as informações com a EJUD (alguns magistrados participaram, mas parece não ter sido contabilizado);
- Meta para a Gestão de Riscos mantida;
- Descrição do indicador e meta para o Índice de desempenho do Órgão no Prêmio CNJ de Qualidade aprovados;
- Aprovada nova meta para o IAPCA;
- Descrição do indicador e meta para o Índice de Redução de Diárias Pagas aprovados;
- Meta mantida para o Índice de Absenteísmo.
- Trazer recomendações administrativas nas próximas reuniões.

Considerações finais

O Des. Sebastião Geraldo de Oliveira encerrou a reunião, agradecendo a todos pela participação e pelo trabalho.

O material apresentado será disponibilizado no [Portal da Governança e Estratégia](#).

MEMBROS DO COMITÊ DE GOVERNANÇA E ESTRATÉGIA (CGE)

1	Des. Sebastião Geraldo de Oliveira	Presidente	Presente
2	Des. José Marlon de Freitas	1º Vice-Presidente	Presente
3	Des. Maria Cecília Alves Pinto	2ª Vice-Presidente	Presente
4	Des. Maristela Iris da Silva Malheiros	Corregedora	Ausente
5	Des. Antônio Gomes de Vasconcelos	Vice-Corregedor	Ausente
6	Des. Maria Cristina Diniz Caixeta	Ouvidora	Ausente
7	Des. Vicente de Paula Maciel Júnior	Vice-ouvidor	Ausente
8	Des. Luiz Otávio Linhares Renault	Des. Decano	Ausente
9	Des. Marcus Moura Ferreira	Des. indicado pelo Presidente	Presente
10	Des. Jaqueline Monteiro de Lima	Des. indicada pelo Presidente	Presente
11	Des. Antônio Gomes de Vasconcelos	Des. supervisor Núcleo de Coop. Jud.	Ausente
12	Des. Maria Stela Álvares da Silva Campos	Coord. do Subcomitê Orçam. 2º Grau	Ausente
13		Coord. do Subcomitê Orçam. 1º Grau	
14		Coord. do SINGESPA	
15	Patrícia Helena dos Reis	Diretora Geral	Presente
16	Telma Lúcia Bretz Pereira	Diretora Judiciária	Presente
17	Antônio Costa da Silva	Secretário Geral da Presidência	Presente
18	Thais da Costa Cruz	Secretária de Governança e Estratégia	Presente
19	Josiane Pereira Vitor Martins	Chefe da Div. Segurança Informação	Presente

SUPLENTES

Des. Mauro Cesar Silva
Des. Sabrina de Faria Fróes Leão
Des. Sérgio Oliveira de Alencar
Juiz Paulo Emilio Vilhena da Silva
Rafaela Oliveira Câmara Frazão



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Governança e Estratégia

ATA DA REUNIÃO DE ANÁLISE DA ESTRATÉGIA (RAE)
Comitê de Governança e Estratégia

Ludmila Azalim Rodrigues da Costa

Luiz Felipe Campos Fernandes

OUTROS PARTICIPANTES

Ana Laura Gontijo Malard – Vice-Corregedoria

Antônio Cláudio dos Santos Rosa - Secretaria de Auditoria – SEAUD

Christiane Dominique Kunzi - Secretaria de Governança e Estratégia – DIPIN

Clara Angélica Vieira Passos Rocha - Secretaria de Governança e Estratégia - DIPGOV

Dayse Maria de Melo Franco - Corregedoria

Fábio Avelar Peixoto - Secretaria de Governança e Estratégia - SAGOV

Guilherme Peixoto Rezende - Diretoria-Geral

Gustavo Nunes Ferreira – Diretoria de Tecnologia da Informação e Comunicação - DTIC

Hudson Oliveira Freitas - Secretaria de Governança e Estratégia - coLABore

Igor Daniel Costa Jones - Secretaria de Governança e Estratégia - EPP

Juliana Aparecida Ribeiro - Secretaria de Governança e Estratégia - DIESTAD

Junia Paula Fernandes de Oliveira - Núcleo de Gestão Sustentável

Keila Andrade Alves Rubiano - Corregedoria

Lucas Vinícius Bibiano Thomé - Secretaria de Governança e Estratégia - DIESTAD

Luciana Correa Cruz Hahne - DADM

Marília Souza Diniz Alves - DOF

Paulo Henrique Ferreira - Secretaria de Governança e Estratégia - SAGOV

Paulo Sergio Lage Riggio - Secretaria de Governança e Estratégia - EPT

Rainier Felipe Lacerda de Andrade - Secretaria de Governança e Estratégia - DIESTAD

Raquel de Andrade Gomes – Gabinete do Des. Luiz Otávio Linhares Renault

Raquel Nunes de Souza Olsen - Diretoria-Geral

Renato de Paula Amado – Juiz Auxiliar da Presidência

Victor Aubin Verzani Souza - Secretaria de Governança e Estratégia - DIESTAD

SEBASTIÃO GERALDO DE OLIVEIRA

Desembargador. Presidente

Coordenador do Comitê

Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região